Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Treasury Board of Canada Secretariat
Canada

Faits saillants : Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2017

Publié : le 2018-04-11

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor, 2018

Publié par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
90 rue Elgin, Ottawa, Ontario, K1A 0R5, Canada

N° de catalogue BT22-209/2018F-PDF
ISBN: 978-0-660-26081-5

Ce document est disponible sur Canada.ca, le site Web du gouvernement du Canada.

Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé
pour désigner tant les hommes que les femmes.

Also available in English under the title: Highlights: 2017 Public Service Employee Survey

Gouvernement du Canada | Government of Canada

Faits saillants : Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2017

Du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Vue d'ensemble

Au total, 174 544 employés dans 86 ministères et organismes fédéraux ont répondu au sondage de 2017, ce qui représente un taux de réponse de 61,3 % (71,4 % en 2014).

Les résultats se sont améliorés dans plusieurs domaines depuis 2014. Les domaines au sein desquels les améliorations sont les plus importantes sont :

- le perfectionnement professionnel;
- le rendement organisationnel;
- l'habilitation;
- la haute direction;
- la mobilisation des employés.

Les résultats étaient moins positifs en 2017 qu'en 2014 pour certaines questions concernant l'éthique dans le milieu de travail.

En 2017, les employés étaient moins enclins qu'en 2014 à indiquer que leur organisation met en place des activités et des pratiques qui favorisent un milieu de travail diversifié.

Les résultats de 2017 concernant le harcèlement et la discrimination étaient semblables à ceux de 2014.

Plus de la moitié des employés ont indiqué que leur milieu de travail est sain sur le plan psychologique, et 1 employé sur 5, que son niveau de stress lié au travail est élevé ou très élevé.

Plus des 2 tiers des employés ont déclaré que leur paye ou autre rémunération a été touchée par les problèmes du système de paye Phénix.

Les problèmes liés à la paye ou à d'autres aspects de la rémunération étaient la principale cause du stress lié au travail, avec environ 1 employé sur 3 affirmant que ces problèmes leur causent du stress dans une grande ou très grande mesure.

Mobilisation des employés

La majorité des employés se sentent mobilisés dans leur travail et dans leur organisation, et la plupart des indicateurs de mobilisation se sont améliorés depuis 2014. En 2017 :

- 80 % des employés ont indiqué qu'ils aimaient leur emploi, un résultat semblable à celui de 2014 (79 %) et légèrement inférieur à celui de 2011 (82 %).
- 77 % des employés ont dit tirer de la satisfaction de leur travail, une amélioration par rapport à 2014 (74 %) et un résultat semblable à celui de 2011 (76 %).
- 68 % des employés étaient satisfaits de leur ministère ou organisme, une amélioration par rapport à 2014 (64 %) et à 2011 (65 %).
- 65 % des employés se sentaient valorisés au travail (cette question n'a pas été posée dans les sondages précédents).

Leadership

Comme il a été observé dans les sondages précédents, les employés ont tendance à avoir des perceptions plus positives à l'égard de leur superviseur(e) immédiat(e) que de leurs cadres supérieurs. Toutefois, la perception à l'égard des superviseurs immédiats et des cadres supérieurs s'est améliorée au fil du temps. En 2017 :

- 77 % des employés ont dit savoir que leur superviseur(e) immédiat(e) tiendra ses engagements, une hausse par rapport à 2014 et à 2011 (75 % et 74 %, respectivement).
- 57 % des employés ont dit avoir confiance en la haute direction de leur organisation, une amélioration par rapport à 2014 et à 2011 (53 % et 52 %, respectivement).

Effectif

Gestion du rendement

En général, les résultats relatifs à la gestion du rendement se sont améliorés depuis 2014. En 2017 :

- 61 % des employés ont dit recevoir une reconnaissance significative pour un travail bien fait, une hausse par rapport à 2014 et à 2011 (57 % et 59 %, respectivement).
- 72 % des employés ont indiqué qu'ils ont des objectifs de travail clairs (cette question n'a pas été posée dans les sondages précédents).
- 73 % des employés ont indiqué recevoir de la rétroaction utile sur leur rendement au travail, un résultat semblable à celui de 2014 (72 %) et une hausse par rapport à 2011 (70 %).
- 40 % des employés on dit que, dans leur unité de travail, le rendement insatisfaisant des employés est géré de manière efficace, une légère hausse par rapport à 2014 (38 %).

Perfectionnement professionnel

Les résultats de 2017 indiquent que les employés ont une impression plus positive des possibilités de perfectionnement professionnel dans leur organisation que dans le passé. En 2017 :

- 57 % des employés estimaient que leur organisation met tout en œuvre pour appuyer les employés dans leur perfectionnement professionnel, une hausse par rapport à 2014 et à 2011 (52 % et 55 %, respectivement).
- 48 % des employés estimaient avoir des possibilités d'obtenir une promotion au sein de leur organisation, compte tenu de leur scolarité, de leurs compétences et de leur expérience, une forte amélioration par rapport à 2014 et à 2011 (42 % et 44 %, respectivement).

Habilitation

Les résultats concernant l'habilitation se sont améliorés depuis 2014. En 2017 :

- 69 % des employés ont estimé obtenir du soutien au travail pour fournir un service de haute qualité, un résultat plus élevé que celui de 2014 (66 %), mais plus faible que celui de 2011 (75 %).
- 67 % des employés ont dit être encouragés à innover ou à prendre des initiatives dans leur travail, une hausse par rapport à 2014 (63 %).

Milieu de travail

Équilibre travail-vie privée et charge de travail

En général, les résultats des questions portant sur l'équilibre travail-vie privée et la charge de travail étaient plus positifs que ceux des sondages précédents. En 2017 :

- 74 % des employés ont déclaré recevoir du soutien au travail pour concilier leur travail et leur vie personnelle, une hausse par rapport à 2014 (71 %) et un résultat semblable à celui de 2011 (75 %).
- 80 % ont affirmé que leur superviseur immédiat appuie l'utilisation de régimes de travail flexibles, un résultat plus élevé que ceux de 2014 et 2011 (78 % et 75 %, respectivement).
- 73 % des employés ont indiqué qu'ils arrivent à accomplir toutes leurs tâches pendant leurs heures normales de travail, une amélioration par rapport à 2014 et à 2011 (70 % et 69 %, respectivement).

Rendement organisationnel

Le sondage demandait aux employés si la qualité de leur travail est minée par certains facteurs. En général, en 2017, les employés avaient moins tendance à indiquer que la qualité de leur travail était minée par ces facteurs qu'en 2014. Par exemple :

- 41 % des employés estimaient que la qualité de leur travail est minée parce qu'ils doivent faire le même travail, ou en faire plus, avec moins de ressources, un résultat moins élevé que ceux de 2014 et 2011 (48 % et 44 %, respectivement).
- 43 % des employés estimaient que la qualité de leur travail est minée parce qu'il y a un trop grand nombre d'étapes d'approbation, un résultat moins élevé que ceux de 2014 et 2011 (48 % et 45 %, respectivement).
- 33 % des employés estimaient que la qualité de leur travail est minée parce que leur organisation manque de stabilité, un résultat moins élevé que celui de 2014 (37 %) et semblable à celui de 2011 (34 %).

Milieu de travail respectueux

La plupart des employés croient que leur milieu de travail est respectueux. Les résultats de 2017 concernant le respect dans le milieu de travail étaient semblables à ceux de 2014. En 2017 :

- 80 % des employés ont déclaré que, dans leur unité de travail, les gens se comportent de manière respectueuse, un résultat identique à celui de 2014 (80 %).
- 80 % des employés ont affirmé que leur organisation les traite avec respect, un résultat semblable à celui de 2014 (79 %) et plus élevé que celui de 2011 (76 %).

Cependant, les résultats concernant la perception des employés que leur organisation favorise la diversité étaient moins positifs qu'ils ne l'étaient en 2014. En 2017, 76 % des employés ont indiqué que leur organisation met en place des activités et des pratiques qui favorisent un milieu de travail diversifié, une baisse par rapport à 2014 (79 %).

Milieu de travail éthique

Certains résultats relatifs à l'éthique dans le milieu de travail étaient moins positifs que ceux de 2014. En 2017 :

- 74 % des employés ont indiqué que, s'ils étaient confrontés à un dilemme éthique ou à un conflit entre les valeurs du milieu de travail, ils sauraient où aller pour obtenir de l'aide afin de régler le problème, un résultat inférieur à celui de 2014 (77 %), mais identique à celui de 2011 (74 %).
- 62 % des employés ont indiqué être satisfaits de la manière dont les problèmes interpersonnels sont réglés dans leur unité de travail, une légère baisse par rapport à 2014 (64 %).

Harcèlement

En 2017, 18 % des employés ont déclaré avoir été victimes de harcèlement au travail au cours des 2 dernières années, un résultat semblable à celui de 2014 (19 %).

Les résultats suivants concernant le harcèlement sont également très semblables à ceux de 2014. Pour une comparaison détaillée, consultez le rapport sommaire.

- Les supérieurs (63 %) et les collègues (51 %) étaient les sources de harcèlement les plus fréquemment citées.
- Les commentaires désobligeants (57 %), le traitement injuste (48 %) et être exclu ou ignoré (45 %) étaient les formes de harcèlement les plus fréquemment subies.
- Parmi les employés qui ont déclaré avoir été victimes de harcèlement, 8 % ont déposé un grief ou une plainte officielle et 25 % n'ont pris aucune mesure.

Discrimination

En 2017, 8 % des employés ont déclaré avoir été victimes de discrimination au travail au cours des 2 dernières années, un résultat identique à celui de 2014 (8 %).

Les résultats suivants concernant la discrimination sont également très semblables à ceux de 2014. Pour une comparaison détaillée, consultez le rapport sommaire.

- Les supérieurs (79 %) et les collègues (38 %) étaient les sources de discrimination les plus fréquemment citées.
- Le sexe (30 %), l'âge (25 %) et la race (24 %) étaient les types de discrimination les plus fréquemment subies.
- Parmi les employés qui ont déclaré avoir été victimes de discrimination, 7 % ont déposé un grief ou une plainte officielle et 48 % n'ont pris aucune mesure.

Bien-être en milieu de travail

En 2017, des questions ont été ajoutées au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux afin de mesurer différents aspects du bien-être en milieu de travail : la santé du milieu de travail sur le plan psychologique et le stress lié au travail.

Milieu de travail sain sur le plan psychologique

- 80 % des employés ont indiqué que leur superviseur(e) immédiat(e) semble se soucier d'eux en tant que personne.
- 81 % des employés ont affirmé que leur superviseur(e) immédiat(e) crée un environnement où ils se sentent libres de discuter avec lui ou elle de questions qui touchent leur bien-être au travail.
- 67 % des employés étaient d'accord que leur organisation fait un bon travail de sensibilisation à la santé mentale en milieu de travail.
- 56 % des employés diraient que leur milieu de travail est sain sur le plan psychologique.

Stress lié au travail

- 20 % des employés ont indiqué que leur niveau de stress lié au travail est élevé ou très élevé.
- Les problèmes liés à la paye ou à d'autres aspects de la rémunération étaient la principale cause de stress lié au travail, avec 34 % des employés affirmant que ces problèmes leur causent du stress dans une grande ou très grande mesure.
- D'autres causes fréquentes de stress comprenaient les suivantes :
    - pas assez d'employé(e)s pour faire le travail (32 %);
    - lourde charge de travail (26 %);
    - priorités concurrentes ou qui changent constamment (22 %);
    - délais déraisonnables (21 %).

Rémunération

Le sondage de 2017 comportait plusieurs nouvelles questions concernant les problèmes liés à la rémunération et au système de paye Phénix.

Les résultats comprennent les suivants :

- 69 % des employés ont déclaré que leur paye ou autre rémunération a été touchée par les problèmes du système de paye Phénix.
- 36 % étaient satisfaits du soutien qu'ils ont reçu de la part de leur organisation pour les aider à régler leurs problèmes.
- 16 % étaient satisfaits du soutien qu'ils ont reçu du Centre des services de paye pour les aider à régler leurs problèmes.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le président du Conseil du Trésor, 2018,
ISBN : 978-0-660-26081-5

Date de modification :
2018-04-11